

GAV 22 – ANPASSUNGEN



Schweizer Syndikat Medienschaffender | Syndicat suisse des mass media
Sindacato svizzero dei mass media | Sindicat svizzer dals meds da massa

GAV 13

Betreuung von Angehörigen – Kurzsabsenzen

34.1, lit. a

- bei Krankheit eines Kindes, das besonderer Pflege oder Anwesenheit bedarf, sofern die Ehegattin oder der Ehegatte oder die eingetragene Partnerin oder der eingetragene die Partner das Kind nicht betreuen kann: bis 5 Tage. Die Arbeitgeberin kann ein Arztzeugnis verlangen.

Betreuung von Angehörigen – Betreuungsurlaub

GAV 22

34.1, lit. a

- bei Krankheit eines Kindes: bis 5 Tage pro Krankheitsfall. Die Arbeitgeberin kann ein Arztzeugnis verlangen;
- bei Krankheit von Angehörigen: bis 3 Tage pro Krankheitsfall. Als Angehörige gelten: Ehegatten, eingetragene und faktische Lebenspartner, Geschwister, Eltern, (Ur-)Grosseltern, Schwiegereltern, Schwiegertochter und Schwiegersohn. Die Arbeitgeberin kann ein Arztzeugnis verlangen;

Mitarbeitende, die ein minderjähriges Kind betreuen müssen, das gesundheitlich schwer beeinträchtigt ist, haben Anspruch auf einen maximal 14-wöchigen bezahlten Betreuungsurlaub.

Voraussetzungen:

- eine einschneidende Veränderung des körperlichen oder psychischen Zustands ist eingetreten,
- der Verlauf dieser Veränderung ist schwer vorhersehbar, oder es ist mit einer bleibenden oder zunehmenden gesundheitlichen Beeinträchtigung oder gar dem Tod zu rechnen,
- es besteht ein erhöhter Bedarf an Betreuung durch die Eltern,
- mindestens ein Elternteil muss die Erwerbstätigkeit für die Betreuung des Kindes unterbrechen.

Die SRG legt das Ausmass des Betreuungsurlaubes im Einzelfall auf Grundlage der vorliegenden Informationen und im Dialog mit der/m Betroffenen fest. Die Eltern können den bezahlten Urlaub unter sich aufteilen, ihn am Stück oder auch tageweise innerhalb von 18 Monaten beziehen. Ab Anspruchsbeginn gilt ein Kündigungsschutz von sechs Monaten, die Ferien werden nicht gekürzt. Es ist ein Arztzeugnis einzureichen, das auf Verlangen der Arbeitgeberin nach einer gewissen Zeit aktualisiert werden muss. Die Taggelder gemäss Erwerbsersatzgesetz stehen der Arbeitgeberin zu.

GAV 13

Bogenkarriere

Aus-/Weiterbildung; Personalentwicklung (Art. 40 GAV)

- 40.1 Die SRG fördert die kontinuierliche Aus- und Weiterbildung der Mitarbeitenden. Gleichzeitig übernehmen die Mitarbeitenden die Verantwortung und Initiative für ihre berufliche Entwicklung im Hinblick auf aktuelle und künftige Anforderungen.
- 40.2 Für die Kosten von angeordneter Aus- und Weiterbildung kommt die SRG auf. Angeordnete AUs- und Weiterbildung gilt als Arbeitszeit. An den Kosten von nicht angeordneter Aus- und Weiterbildung kann sich die SRG finanziell und/oder mit der Gewährung von Zeit beteiligen. Die Beteiligung hängt von den Bedürfnissen der Mitarbeitenden und der SRG ab.
- 40.3 Ein Reglement legt die Einzelheiten fest.

GAV 22

Mitarbeitende, die das 58. Lebensjahr vollendet haben, sind berechtigt, ihren Beschäftigungsgrad einmal pro Kalenderjahr um mindestens 10 %-Punkte zu reduzieren. Insgesamt kann der ursprüngliche Beschäftigungsgrad höchstens halbiert werden.

Bei einer solchen Reduktion kann auf Wunsch der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters der bisherige versicherte Lohn in der Pensionskasse bis längstens zum Erreichen des ordentlichen Rentenalters beibehalten werden. Die/der Mitarbeitende übernimmt dabei weiterhin den gesamten Arbeitnehmeranteil, während die SRG SSR für den gesamten Arbeitgeberanteil aufkommt.

Wünscht eine Mitarbeitende/ein Mitarbeitender, die/der das 58. Lebensjahr vollendet hat, eine neue Stelle mit einem tieferen Funktionslohn anzutreten, so wird auf ihren/seinen Wunsch der bisherige versicherte Lohn in der Pensionskasse gemäss Absatz 2 beibehalten.

- 40.1 Die Personalentwicklung der SRG umfasst die Aus- und Weiterbildung der Mitarbeitenden sowie weitere fördernde Massnahmen wie die individuelle Laufbahnentwicklung, die Weiterentwicklung von Kompetenzen und den langfristigen Erhalt der Arbeitsmarktfähigkeit. Sie leistet einen wichtigen Beitrag zur optimalen Erfüllung des Service-public-Auftrags der SRG.
- 40.2 Die SRG verpflichtet sich, die Mitarbeitenden umfassend in ihr Tätigkeitsgebiet einzuführen. Die SRG fördert und fordert die Mitarbeitenden in Bezug auf ihre berufliche Entwicklung. Diese umfasst interne und externe Weiterbildungen und weitere Personalentwicklungsmassnahmen, welche die Fähigkeiten, Kompetenzen und Potenziale der Mitarbeitenden erhalten und weiterentwickeln. Die berufliche Entwicklung ist auf die sich verändernden Anforderungen der SRG ausgerichtet, und unterstützt den Erhalt der Arbeitsmarktfähigkeit.
- 40.3 Die Mitarbeitenden verfolgen ihre berufliche Entwicklung durch Lernbereitschaft und persönliches Engagement. Die SRG schafft die dazu notwendigen Bedingungen und unterstützt die Mitarbeitenden im Rahmen der betrieblichen Bedürfnisse bei ihrer Standortbestimmung, Aus- und Weiterbildung sowie ihrer Entwicklung in angemessener Weise, finanziell und/oder mit der Gewährung von Zeit. Die Beteiligung hängt von den Bedürfnissen der Mitarbeitenden und der SRG ab. Die Mitarbeitenden haben die Möglichkeit Aus- und Weiterbildungen vorzuschlagen. Als Richtwert stehen den Mitarbeitenden pro Kalenderjahr 5 Arbeitstage für Aus- und Weiterbildung zur Verfügung.
- 40.4 Für angeordnete Aus- und Weiterbildung kommt die SRG auf. Angeordnete Aus- und Weiterbildung gilt als Arbeitszeit.
- 40.5 Ein Reglement legt die Einzelheiten fest.

GAV 13

Urlaube bei Todesfall

34.1, lit. e

Todesfälle:

- Ehegatten oder -gattin, eingetragener Partner oder eingetragene Partnerin, begünstigte Person gemäss PKS-Reglement, oder Kind der Mitarbeitenden: 10 Tage;
- Eltern: 3 Tage;
- für die Teilnahme an der Trauerfeier von übrigen nahen Verwandten und Verschwägerten, das heisst Gross- und Schwiegereltern, Urgrosseltern, Geschwistern, Schwägerin, Schwager, Schwiegertochter, Schwiegersohn, Gross- und Urgrosskinder, Tante oder Onkel: bis 1 Tag; obliegt den Mitarbeitenden die Pflicht, die mit dem Todesfall verbundenen Belange zu regeln: bis zu 2 weiteren Tagen (insgesamt höchstens 3 Tage).
- Teilnahme an der Trauerfeier von nahestehenden Personen: bis ½ Tag

Vaterschaft

34.1, lit a

- Vaterschaftsurlaub: 10 Tage

Ausland- korrespondentinnen und -korrespondenten

67.5 Auslandkorrespondenten mit einem Teilzeitpensum können mit einem Individuellen Arbeitsvertrag (IAV) angestellt werden. Die Unternehmenseinheit gewährt die Anrechnung der Dienstjahre, den Ferienanspruch gemäss GAV sowie eine Rückkehrgarantie. Die bisherige Praxis einiger Unternehmenseinheiten, Auslandkorrespondenten auch bei Teilzeitbeschäftigung unter dem GAV anzustellen, soll weiterhin möglich sein beziehungsweise nicht rückgängig gemacht werden.

Mutterschaft: Reduktion BG

Ergänzung Art. 20

GAV 22

Todesfälle:

- Ehegatten oder -gattin, eingetragener Partner oder eingetragene Partnerin, langjähriger Lebenspartner oder langjährige Lebenspartnerin, Eltern oder Kind der Mitarbeitenden: 10 Tage;
- für die Teilnahme an der Trauerfeier von übrigen nahen Verwandten und Verschwägerten, das heisst Gross- und Schwiegereltern, Urgrosseltern, Geschwistern, Schwägerin, Schwager, Schwiegertochter, Schwiegersohn, Gross- und Urgrosskinder, Tante oder Onkel: bis 1 Tag; obliegt den Mitarbeitenden die Pflicht, die mit dem Todesfall verbundenen Belange zu regeln: bis zu 2 weiteren Tagen (insgesamt höchstens 3 Tage).
- Teilnahme an der Trauerfeier von anderen nahestehenden Personen: bis ½ Tag.

Vaterschaftsurlaub: 20 Tage. 10 Tage sind innerhalb von 6 Monaten seit der Geburt, der Rest innert 12 Monaten zu beziehen. Die Vaterschaftsentschädigung gemäss Erwerbsersatzgesetz steht der Arbeitgeberin während der Lohnfortzahlung zu.

Bei Geburt eines Kindes hat der Mitarbeiter das Recht, den Beschäftigungsgrad auf tiefstens 60 % zu senken. Das Recht muss spätestens 6 Monate nach Geburt ausgeübt werden.

67.5 Auslandkorrespondentinnen und -korrespondenten mit einem Teilzeitpensum können mit einem Individuellen Arbeitsvertrag (IAV) angestellt werden. Die Unternehmenseinheit gewährt die Anrechnung der Dienstjahre, den Ferienanspruch und die Abgangsentschädigung gemäss GAV, sowie eine Rückkehrgarantie. Die bisherige Praxis einiger Unternehmenseinheiten, Auslandkorrespondentinnen und -Korrespondenten auch bei Teilzeitbeschäftigung unter dem GAV anzustellen, soll weiterhin möglich sein.

Bei Geburt eines Kindes hat die Mitarbeiterin das Recht, den Beschäftigungsgrad auf tiefstens 60 % zu senken. Das Recht muss spätestens 6 Monate nach Geburt ausgeübt werden.

Telearbeit

- Telearbeit ist eine freiwillige Arbeitsform, die ausserhalb des üblichen Arbeitsortes erbracht wird.
- Die SRG garantiert ihrem Personal einen Arbeitsplatz am vertraglich vorgesehenen Standort.
- Sofern es die Aktivität zulässt, und es Mitarbeitende und Vorgesetzte wünschen, ermöglicht die SRG Telearbeit. Die Modalitäten werden im Rahmen der Regeln dieses Artikels zwischen Mitarbeitenden und Vorgesetzten formlos vereinbart. Der/die Mitarbeitende kann jederzeit auf Telearbeit verzichten.
- Die Mitarbeitenden sind in die Arbeitsabläufe und Arbeitsorganisation integriert. Die SRG-Regeln sind anwendbar, namentlich bezüglich Arbeitszeit und -erfassung, Erreichbarkeit, Sicherheit und Gesundheit.
- Die SRG stellt die erforderliche Basis-Infrastruktur zur Verfügung.
- Aufgrund der Freiwilligkeit gewährt die SRG weder Zulagen noch Zeitzuschläge, es sei denn die Arbeit ist angeordnet. Ferner sind weder Abgeltungen für die Nutzung von privater technischer Infrastruktur noch von privaten Räumlichkeiten vorgesehen.
- Mitarbeitende und Vorgesetzte stellen unter der Gesamtverantwortung der SRG gemeinsam sicher, dass die Vorgaben zu Ergonomie und Gesundheitsschutz eingehalten werden. Die SRG informiert und instruiert über den Schutz der Gesundheit im Intranet, sowie auf weitere geeignete Weise.
- Die Abgrenzung zwischen Arbeit und Freizeit wird gewährleistet.

Schutz der Persönlichkeit und der Gesundheit

42.1 Die SRG achtet und schützt die Persönlichkeit der Mitarbeitenden. Sie nimmt auf deren Gesundheit gebührend Rücksicht, sorgt für die Wahrung der Sittlichkeit und duldet keine Form von sexueller Belästigung und Mobbing. Die Unternehmenseinheiten sind bestrebt, ein Klima des persönlichen Respekts und Vertrauens zu schaffen, das sexuelle Belästigung und Mobbing nicht aufkommen lässt.

42.2 Die SRG trifft zum Schutz von Leben, Gesundheit und persönlicher Integrität der Mitarbeitenden die Massnahmen, die nach der Erfahrung notwendig, nach dem Stand der Technik anwendbar und den Verhältnissen des Betriebes angemessen sind, soweit es ihr mit Rücksicht auf das einzelne Arbeitsverhältnis und die Natur der Arbeitsleistung billigerweise zugemutet werden kann.

42.1 Die SRG achtet und schützt die Persönlichkeit der Mitarbeitenden. Sie nimmt auf deren Gesundheit gebührend Rücksicht, sorgt für die Wahrung der Sittlichkeit und duldet keine Form von sexueller Belästigung und Mobbing. Die Unternehmenseinheiten sind bestrebt, ein Klima des persönlichen Respekts und Vertrauens zu schaffen, das sexuelle Belästigung und Mobbing nicht aufkommen lässt. Die Sozialpartner definieren Anlaufstellen für die Mitarbeitenden sowie das Vorgehen bei sexueller Belästigung, Mobbing und jeder anderen Form von unangemessenem Verhalten, das sich negativ auf die Persönlichkeit auswirkt. Die Modalitäten sind im nationalen Reglement definiert; die UE-Reglemente können ergänzende Bestimmungen enthalten.

42.2 Die SRG trifft zum Schutz von Leben, Gesundheit und persönlicher Integrität der Mitarbeitenden die Massnahmen, die nach der Erfahrung notwendig, nach dem Stand der Technik anwendbar und den Verhältnissen des Betriebes angemessen sind, soweit es ihr mit Rücksicht auf das einzelne Arbeitsverhältnis und die Natur der Arbeitsleistung billigerweise zugemutet werden kann. Sie reagiert sorgfältig auf jede Meldung einer Situation, welche die Gesundheit und Unversehrtheit der Mitarbeitenden gefährdet.

GAV 13

Schutz der Persönlichkeit und der Gesundheit

Gleichgeschlecht- liche Eltern

Präambel

Im Bestreben, die Arbeitsbedingungen des SRG-Personals sowie die Beziehungen der Vertragsparteien zu regeln, schliessen diese den vorliegenden Gesamtarbeitsvertrag (GAV) und bekennen sich zu folgenden Grundsätzen:

- a) Die SRG anerkennt den Grundsatz der Gleichbehandlung unabhängig von Geschlecht, Herkunft, Muttersprache, Beschäftigungsgrad sowie politischer, gewerkschaftlicher und religiöser Zugehörigkeit.
- b) Die SRG verpflichtet sich, die Gleichstellung von Frauen und Männern auf allen Ebenen zu verwirklichen; sie bemüht sich, in dieser Frage Vorbild zu sein. Sie setzt sich dafür ein, Frauen den Zugang zu allen Berufssparten und Hierarchiestufen des Unternehmens zu sichern. Damit wird der Anteil der Frauen auf allen Stufen und in allen Funktionen, in denen sie untervertreten sind, erhöht.
- c) Die SRG ist bestrebt, dass sich alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gemäss ihren beruflichen Fähigkeiten und Erfahrungen optimal entfalten sowie kreativ und produktiv arbeiten können. Sie ermöglicht die Teilzeitbeschäftigung für alle Funktionen und auf allen Hierarchiestufen, soweit dies im Rahmen ihrer betrieblichen und programmlichen Zielsetzungen liegt.
- d) Die SRG anerkennt die ordnende Funktion ihres Vertragspartners, des Schweizer Syndikats Medienschaffender (SSM). Die Parteien des GAV fördern ihre vertragspartnerschaftlichen Beziehungen.
- e) Die Vertragsparteien setzen sich dafür ein, dass die SRG ihrem öffentlichen Leistungsauftrag uneingeschränkt nachkommen kann. Die SRG stellt an Auftragsproduktionen die gleichen Qualitätsanforderungen wie an ihre selbst hergestellten Produkte.

GAV 22

42.3 Der/die Mitarbeiter/in informiert die Vorgesetzten und die/den Sicherheitsbeauftragte/n über die Notwendigkeit der Anpassung des Arbeitsplatzes, wenn eine Beeinträchtigung die ordnungsgemässe Durchführung der Arbeit behindert, oder wenn der Arbeitsplatz den ergonomischen Anforderungen nicht entspricht. Streitigkeiten werden durch die zuständige paritätische Kommission der UE behandelt.

Art. 34.1 wird ergänzt mit:

- Elternschaft lesbisches Paar: 20 Tage Urlaub für die Partnerin der biologischen Mutter. Bezug innert 12 Monaten.

Die Vertragsparteien leisten mit diesem Gesamtarbeitsvertrag einen Beitrag zur erfolgreichen Erfüllung des Service Public-Auftrags der SRG. Der Gesamtarbeitsvertrag verkörpert eine fortschrittliche Personalpolitik, welche insbesondere die Motivation und die Kompetenzen des SRG-Personals fördert und einen angemessenen Arbeitnehmerschutz verwirklicht. Die Sozialpartner bekennen sich zu folgenden Grundsätzen und Zielen:

1.1 Gleichbehandlung und Chancengleichheit Die SRG geht mit gutem Beispiel voran und anerkennt den Grundsatz der Gleichbehandlung unabhängig von Geschlecht, Aussehen, Herkunft, Sprache, Alter, politischer, gewerkschaftlicher oder religiöser Zugehörigkeit, Beruf oder Beschäftigungsgrad. Sie gibt allen Beschäftigten auf allen Stufen die gleichen Chancen. Sie sorgt insbesondere für den Zugang von Frauen zu allen Berufssparten und Hierarchiestufen, um den Frauenanteil auf allen Stufen und in allen Funktionen, in denen sie untervertreten sind, zu erhöhen.

1.2 Schutz der Persönlichkeit und der Gesundheit Die SRG unternimmt alles um die Persönlichkeit, das Leben, die Gesundheit und die Unversehrtheit der Mitarbeitenden zu schützen. Es werden Massnahmen zur Gesundheitsförderung umgesetzt. Menschen mit gesundheitlicher Beeinträchtigung werden im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten mit besonderer Aufmerksamkeit in den Arbeitsprozess integriert.

1.3 Personalentwicklung Alle Mitarbeitenden können sich gemäss ihren beruflichen Fähigkeiten und Erfahrungen optimal entfalten sowie kreativ und produktiv arbeiten. Die ständige Weiterentwicklung des Personals wird unabhängig vom Alter gefördert, und dies insbesondere durch Weiterbildung, um Innovation und die Entwicklung von Talenten zu begünstigen. Die SRG übernimmt zusammen mit den Mitarbeitenden die Verantwortung und Initiative für ihre berufliche Entwicklung im Hinblick auf aktuelle und künftige Anforderungen.

Präambel**Arbeitszeit****Art. 24 Grundsätze**

24.1 Die Jahres-Sollarbeitszeit (brutto, bei Beschäftigungsgrad 100 Prozent) berechnet sich wie folgt: Anzahl Kalendertage im Jahr minus Samstage und Sonntage mal 8 Stunden. Sie wird jährlich von der SRG bekannt gegeben.

24.2 Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit beträgt für Vollzeitmitarbeitende 40 Stunden. Im Teilzeitarbeitsverhältnis reduziert sich die Arbeitszeit und damit der Beschäftigungsgrad anteilmässig, das heisst pro rata temporis.

24.3 Das Prinzip der 5-Tage-Woche im Jahresdurchschnitt wird anerkannt.

24.4 Bei der Jahresarbeitszeit wird der Zeitraum für die Abrechnung der Arbeitszeit auf ein ganzes Kalenderjahr festgelegt.

24.5 Die Mitarbeitenden sind für eine korrekte Zeitmeldung gemäss den jeweiligen Richtlinien der Unternehmenseinheit verantwortlich. Sie erhalten monatlich einen Zeitnachweis und/oder können die Zeitsaldi im Zeiterfassungssystem einsehen.

24.6 Bezahlte Urlaube und Abwesenheiten werden aufgrund des vertraglichen Beschäftigungsgrades in der Zeiterfassung gutgeschrieben.

1.4 Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben Zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben wird auf die unterschiedlichen Lebensphasen und Bedürfnisse der Mitarbeitenden Rücksicht genommen, und es werden flexible Arbeitsformen wie Job-sharing, Telearbeit und Teilzeit ermöglicht. Ältere Mitarbeitende können sich schrittweise aus dem Arbeitsprozess zurückziehen.

1.5 Beteiligung des Personals Die politischen Rahmenbedingungen sowie der technologische und wirtschaftliche Wandel führen zu Veränderungen. Reorganisations- und Transformationsmassnahmen erfolgen im Dialog und unter Wahrung der Mitwirkungsrechte der Arbeitnehmenden und des Sozialpartners SSM.

1.6 Sozialpartnerschaft Die Sozialpartnerschaft basiert auf Respekt, Zuhören und der Suche nach Lösungen. Die SRG und das SSM respektieren die jeweilige Rolle und Arbeitsweise gegenseitig.

Art. 24 Grundsätze

24.1 Die Jahres-Sollarbeitszeit (brutto, bei Beschäftigungsgrad 100 Prozent) berechnet sich wie folgt: Anzahl Kalendertage im Jahr minus Samstage und Sonntage mal 8 Stunden. Sie wird jährlich von der SRG bekannt gegeben.

24.2 Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit beträgt für Vollzeitmitarbeitende 40 Stunden.

Im Teilzeitarbeitsverhältnis reduziert sich die Arbeitszeit und damit der Beschäftigungsgrad anteilmässig, das heisst pro rata temporis.

24.3 Das Prinzip der 5-Tage-Woche im Jahresdurchschnitt wird anerkannt.

24.4 Bei der Jahresarbeitszeit wird der Zeitraum für die Abrechnung der Arbeitszeit auf ein ganzes Kalenderjahr festgelegt.

24.5 Bezahlte Urlaube und Abwesenheiten werden aufgrund des vertraglichen Beschäftigungsgrades in der Zeiterfassung gutgeschrieben

Neuer Art. 24a Erfassung der Arbeitszeit

24a.1 Die Mitarbeitenden haben Zugriff auf das Zeiterfassungssystem und sind für eine korrekte Erfassung der Arbeitszeit gemäss den jeweiligen Richtlinien der Unternehmenseinheit verantwortlich. Sie können die Zeitsaldi im Zeiterfassungssystem einsehen. Auf Verlangen erhalten Mitarbeitende, die keine Einsicht nehmen können, monatlich einen Zeitnachweis zugestellt.

24a.2 Mitarbeitende der Kategorie A und C erfassen die tägliche Arbeitszeit detailliert (Lage und Dauer der Arbeitszeit sowie Pausen).

24a.3 Mitarbeitende der Kategorie B erfassen lediglich das Total der täglichen Arbeitszeit. Bei Nacht- und Sonntagsarbeit ist zusätzlich Anfang und Ende dieser Arbeitseinsätze zu erfassen.

Es steht diesen Mitarbeitenden frei, die Arbeitszeit gemäss Art. 24a.2 detailliert zu erfassen.

GAV13

Lohnsystem

Art. 7.2 Minimallohn Der Minimallohn beträgt mindestens 75 Prozent des Richtlohnes. Er wird unter Berücksichtigung der jährlichen Indexierung und der generellen Lohnerhöhungen pro Schlüsselfunktion bestimmt.

Art. 9.1 Transparenz Die Mitarbeitenden haben bezüglich ihrer individuellen Lohnsituation einen Anspruch auf Transparenz. Den Mitarbeitenden werden jährlich Schlüsselfunktion, Funktionslohn und Richtlohn mitgeteilt. Sie können dazu jederzeit ein Gespräch mit der oder dem direkten Vorgesetzten verlangen. Auf Verlangen der Mitarbeitenden muss die Arbeitgeberin schriftlich begründen, weshalb der Richtlohn innerhalb von 10 Jahren noch nicht erreicht wurde. Bei einem Konflikt gilt sinngemäss die Einspruchsmöglichkeit gemäss Art. 39 Abs. 4 GAV.

Lohntransparenz

Anhang II: Art. 2.1

In Anwendung von Art. 57 Abs. 1 GAV stellt die SRG dem SSM jeweils Anfang Jahr eine Lister aller Mitarbeitenden zu, deren Funktionslohn unter dem Richtlohn der entsprechenden Schlüsselfunktion liegt.

Pro Person sind folgende Angaben zu machen: Unternehmenseinheit, administrative Nummer, Geschlecht, Beschäftigungsgrad, Eintrittsjahr (auf der Ebene der Unternehmenseinheit), vertragliche Funktion, Nummer der Schlüsselfunktion, Richtlohn, Funktionslohn.

Zusammengefasst werden RTR, Swissinfo und GD. Für sie gilt: administrative Nummer, Geschlecht, Beschäftigungsgrad, Eintrittsjahr (auf der Ebene der Unternehmenseinheit), Richtlohn, Funktionslohn.

GAV22

Art. 7.2 Minimallohn Der Minimallohn beträgt mindestens 80 Prozent des Richtlohnes. Er wird unter Berücksichtigung der generellen Lohnerhöhungen pro Schlüsselfunktion bestimmt.

Art. 9.1 Transparenz Die Mitarbeitenden haben bezüglich ihrer individuellen Lohnsituation einen Anspruch auf Transparenz. Den Mitarbeitenden werden jährlich Schlüsselfunktion, Funktionslohn und Richtlohn mitgeteilt. Die Mitarbeitenden haben alle 4 Jahre das Recht, ihre individuelle Gehaltssituation überprüfen zu lassen und mit der/dem Vorgesetzten zu diskutieren. Sie erhalten auf Verlangen eine schriftliche Zusammenfassung des Gesprächs.

Anhang II: Art. 2.1

In Anwendung von Art. 57 Abs. 1 GAV stellt die SRG dem SSM jeweils im September eine Lister aller Mitarbeitenden zu, deren Funktionslohn unter dem Richtlohn der entsprechenden Schlüsselfunktion liegt.

Pro Person sind folgende Angaben zu machen: Unternehmenseinheit, administrative Nummer, Geschlecht, Vollzeit/Teilzeit, Eintrittsjahr (auf der Ebene der Unternehmenseinheit), vertragliche Funktion, Nummer der Schlüsselfunktion, Richtlohn, Funktionslohn, Wechsel Schlüsselfunktion.

Zusammengefasst werden RTR, Swissinfo und GD. Für sie gilt: administrative Nummer, Geschlecht, Vollzeit/Teilzeit, Eintrittsjahr (auf der Ebene der Unternehmenseinheit), Richtlohn, Funktionslohn, Wechsel Schlüsselfunktion.